Sommaire

Avant-propos 7

CHAPITRE 1
L'école classique de l'organisation

I **F.W. Taylor et le taylorisme** 10
1. Les fondements de la pensée de F.W. Taylor 10
2. Les principes de la direction scientifique des entreprises 11
3. Les apports et les limites du modèle taylorien 12

II **H. Ford et le fordisme** 14
1. L'état d'esprit et la méthode de H. Ford 14
2. Les principes du modèle fordiste 14
3. Portée et limites du modèle fordiste de production 16

III **H. Fayol et l'administration industrielle** 18
1. Les fondements de la pensée de H. Fayol 18
2. Les concepts et les principes de commandement 19
3. Les apports et les limites de l'administration industrielle 20

IV **M. Weber et la rationalisation de l'organisation** 21
1. L'œuvre de M. Weber (1864-1920) 21
2. Les fondements de l'autorité et du pouvoir dans les organisations 23
3. La théorie de la bureaucratie 24

CHAPITRE 2
Le mouvement des relations humaines

I Origine et développement de l'école des relations humaines 28

1. George Elton Mayo (1880-1949) et les expériences de la Western Electric de Chicago 28
2. La théorie des relations humaines 30
3. Portée et limites de la théorie des relations humaines 31

II Les styles de commandement et la dynamique des groupes 32

1. Les travaux de K. Lewin (1890-1947) 32
2. Les différentes approches du leadership 32
3. La problématique de la dynamique des groupes 34
4. R. Likert (1903-1981) et le principe des relations intégrées 35

III La théorie des besoins et des motivations 36

1. L'apport de H. Maslow 36
2. D. Mc Gregor et la dimension humaine de l'entreprise 37
3. F. Herzberg et la théorie des deux facteurs 39
4. D. Mc Clelland et la motivation par réalisation d'objectifs 41
5. C. Argyris et le développement du potentiel de l'individu dans l'organisation 43

CHAPITRE 3
Les théories managériales des organisations

I Les théories de la contingence structurelle 48

1. Les recherches et les apports de Burns et Stalker 48
2. Les travaux de Lawrence et Lorsch et la théorie de la contingence 49
3. J. Woodward et l'impact de la technologie sur la structure des organisations 51
4. A. Chandler et l'histoire des entreprises 52

II L'approche socio-technique des organisations 53

1. Les fondements de l'école socio-technique 53
2. Les expériences de Emery et Trist du Tavistock Institute de Londres 54

III La théorie de la décision 56
1. Le modèle décisionnel classique 56
2. H.A. Simon et la théorie de la rationalité limitée 57
3. C. Linblom et le modèle politique 59

IV Les nouvelles théories économiques de l'entreprise 60
1. La firme comme nœud de contrats 60
2. La théorie de la nature de la firme de R. Coase 61
3. La théorie des coûts de transaction de O. Williamson 62
4. La théorie des droits de propriété et la théorie de l'agence 63
5. Les approches évolutionnistes de la firme 64

V H. Mintzberg et la structuration des organisations 66
1. L'œuvre de H. Mintzberg 66
2. Les paramètres de conception de l'organisation 69
3. Les facteurs de contingence 70
4. Les configurations organisationnelles de Mintzberg 71

CHAPITRE 4
Les approches contemporaines des organisations

I Les approches sociologiques des organisations 78
1. L'analyse stratégique des organisations de M. Crozier et E. Friedberg 78
2. Les concepts de l'analyse stratégique des organisations 80
3. La théorie de la régulation conjointe de J.-D. Reynaud 81
4. R. Sainsaulieu et l'identité au travail 82

II Les nouvelles théories sociologiques de l'entreprise 83
1. L'école des conventions 84
2. La théorie de l'acteur-réseau 85
3. La théorie de la structuration de A. Giddens 86
4. L'analyse ethnométhodologique d'Harold Garfinkel 88

III La gestion des comportements organisationnels 90
1. L'analyse socio-économique des organisations 90
2. Le leadership selon A. Zaleznik et W. Bennis 91
3. La théorie de l'implication 95
4. La théorie de l'engagement : de nouvelles perspectives pour le changement organisationnel 97
5. Psychanalyse et intervention en organisation : E. Jaques et G. Devereux 98
6. L'essor du *Knowledge Management* et de la théorie de la connaissance 99

IV De nouvelles approches des organisations 101
1. Le culturalisme de G. Hofstede et le projet G.L.O.B.E 101
2. L'organisation hypocrite de N. Brunsson 107
3. Le modèle de l'organisation ambidextre 109
4. Le néo-institutionnalisme et le renouvellement de l'analyse des organisations 110
5. La théorie des parties prenantes et la RSE 112
6. Mutations contemporaines et management des hommes 113
7. Les organisations et l'intelligence artificielle (IA) 117

Conclusion 119
Bibliographie 121
Index 125